

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép. n° 4150/24
L-TREF-206/24

ORDONNANCE

rendue le lundi, 23 décembre 2024 en matière de référé travail par Malou THEIS, Juge de paix directeur à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Sven WELTER,

en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile

DANS LA CAUSE

ENTRE :

PERSONNE1.),
demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE
comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette

ET

la société SOCIETE1.) SARL,
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Marcel MARIGO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 25 septembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 octobre 2024 à 15.00 heures, salle JP.0.15.

Après plusieurs remises à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 décembre 2024 et les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi, la Présidente du Tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé,

l' o r d o n n a n c e q u i s u i t :

Objet de la saisine

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 25 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) SARL devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour entendre condamner la défenderesse

- à lui payer, par provision :
 - o le montant brut de 4.576 euros à titre d'arriéré de salaire pour le mois d'octobre 2023,
 - o le montant brut de 832 euros à titre d'arriéré de salaire pour la période du 1^{er} au 6 novembre 2023,
 - o le montant brut de 449,28 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris au mois d'octobre 2024,
- à lui remettre sous peine d'astreinte de 150 euros par jour de retard:
 - o les fiches de salaire relatives aux mois d'octobre 2023 et novembre 2023,
 - o la fiche non périodique de congés non pris.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Moyens des parties

À l'appui de sa requête, PERSONNE1.) expose que les parties ont résilié d'un commun accord le contrat de travail conclu le 2 octobre 2023 avec effet au 6 novembre 2023 et que l'employeur lui resterait redevable le paiement des salaires d'octobre 2023 et novembre 2023, ainsi que l'indemnité compensatoire pour les congés non pris, de sorte qu'il y aurait lieu à contrainte judiciaire.

A l'audience publique du 4 décembre 2024, la partie demanderesse a fait réitérer ses prétentions contenues dans l'acte introductif d'instance

La société SOCIETE1.) SARL conteste la demande en son principe et quantum, précisant que les parties auraient résilié le contrat d'un commun accord, à peine un mois après le début de la relation de travail, étant donné que PERSONNE1.) aurait commis des vols sur deux chantiers, qui ont eu pour conséquence qu'elle a perdu deux contrats, dont la perte financière peut être évaluée à 30.000 euros. Elle donne à considérer qu'elle aurait pu licencier PERSONNE1.) pour motif grave avec effet immédiat, mais que dans l'intérêt du salarié, elle aurait été d'accord à procéder à une résiliation d'un commun accord du contrat de travail.

Elle demande en conséquence à voir déclarer irrecevable la demande en provision et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

PERSONNE1.) conteste formellement les vols lui reprochés, et fait valoir que l'employeur n'aurait déposé aucune plainte pour vol, de sorte que les contestations invoquées seraient vaines. Il conteste la réception du courrier du 15 novembre 2023 aux termes duquel l'employeur annonce la délivrance du solde de tout compte dès qu'il aura reçu indemnisation des préjudices commis par PERSONNE1.) sur les chantiers de ADRESSE3.) et ADRESSE4.), ayant justifié la résiliation du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « chef d'équipe façadier » par la société SOCIETE1.) SARL suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 septembre 2023, prévoyant une prise d'effet au 2 octobre 2023, la période d'essai étant fixée du 2 octobre 2023 au 2 janvier 2024. Le contrat de travail prévoit un salaire horaire brut de 26 euros, indice 944,43 pour une activité exercée à concurrence de 40 heures par semaine, sous déduction des charges sociales et fiscales et autres prévues par les législations afférentes.

Le 6 novembre 2023 PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SARL ont signé une résiliation d'un commun accord du contrat de travail, avec effet au 6 novembre 2023.

Appréciation

1. Les demandes en provision

Aux termes de l'article 942 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, peut accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable.

Il y a contestation sérieuse si l'un des moyens de défense opposés à la prétention du demandeur n'est pas manifestement vain dès lors qu'il existe une incertitude, si faible soit-elle, sur le sens dans lequel trancherait le juge du fond. De même, s'il y a incertitude quant au fondement légal de la demande ou controverse juridique sur un problème de droit, la demande en provision est irrecevable.

Le juge des référés étant le juge de l'évident et de l'incontestable, il doit se limiter à procéder à un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit et ne saurait fixer les droits des parties sous peine de porter préjudice au fond. S'y ajoute que le juge des référés statuant en matière de référé-provision ne peut pas juger le fond du droit ni procéder à un examen approfondi de la cause, sous peine d'excéder ses pouvoirs. S'il est amené à le faire, la demande en provision sera irrecevable.

Il est de principe qu'il ne statue qu'au provisoire, le principal demeurant toujours réservé.

En application des dispositions de l'article 1315 du code civil, il appartient au salarié de prouver le montant de sa créance et à l'employeur de prouver sa libération.

1.1. Arriérés de salaire

La partie demanderesse sollicite le paiement du montant brut de 4.576 euros à titre d'arriéré de salaire pour le mois d'octobre 2023 et du montant brut de 832 euros pour la période du 1^{er} au 6 novembre 2023.

L'article L. 221-1 al.2 du code du travail dispose que «*le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent*».

Il appartient à l'employeur, en sa qualité de débiteur de cette obligation, d'établir qu'il s'est acquitté de son obligation de payer les salaires.

En l'espèce, il ne résulte d'aucun élément objectif du dossier que PERSONNE1.) aurait commis des vols sur les chantiers de ADRESSE3.) et ADRESSE4.), de sorte que le motif grave invoqué à l'appui de la résiliation d'un commun accord du

contrat de travail reste à l'état de pure allégation, de même que le préjudice invoqué à ce titre par l'employeur.

La contestation invoquée par l'employeur pour s'opposer à la demande en provision au titre des salaires des mois d'octobre 2023 et novembre 2023 est dès lors à rejeter comme étant vaine.

En l'occurrence, le contrat de travail prévoit un horaire de travail de 40 heures par semaine, soit 8 heures par jour pour 5 jours de travail en semaine, et un salaire horaire brut de 26 euros, indice 944,43.

Il en suit que pour le mois d'octobre 2023, PERSONNE1.) justifie un salaire mensuel brut de (22 jours ouvrables x 8 heures x 26 euros) 4.576 euros et pour le mois de novembre 2023 de (4 jours ouvrables x 8 heures x 26 euros) 832 euros.

En l'absence de preuve du paiement du salaire réclamé, la demande de PERSONNE1.) en paiement des salaires des mois d'octobre et novembre 2023 inclus ne paraît pas sérieusement contestable pour le montant brut de (4.576 + 832) 5.408 euros.

Il convient de rappeler que le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu.

Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie demanderesse une provision de 5.408 euros au titre d'arriérés de salaire.

1.2. Indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie demanderesse réclame une indemnisation pour 2,16 jours de congés qu'elle aurait acquis au mois d'octobre 2023, mais non encore pris avant la fin de la relation de travail, pour un montant brut de 449,28 euros.

En vertu de l'article L.233-12 du code du travail, *« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement. »*

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

Le contrat de travail ayant été résilié d'un commun accord le 6 novembre 2023, PERSONNE1.) peut ainsi prétendre au douzième de son congé pour le mois d'octobre 2023.

Le congé légal est de 26 jours ouvrables par année.

Il en suit que le salarié a droit à $(1/12 \text{ de } 26 \text{ jours}) = 2,16$ jours de congé par mois, soit $(2,16 \times 8) = 17,28$ heures de congé par mois.

Suivant contrat de travail, le salaire horaire est de 26 heures, indice 944.43, de sorte que l'indemnité correspondante s'élève à $(17,28 \times 26) = 449,28$ euros.

En l'absence de preuve du paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris pour le mois d'octobre 2023, la demande ne paraît dès lors pas sérieusement contestable pour le montant brut de 449,28 euros, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

1.3. Intérêt de retard

Aux termes de l'article 1153 du code civil, les intérêts de retard sont dus à partir de la sommation de payer.

Il y a dès lors lieu d'allouer à la partie requérante l'intérêt de retard à partir du 22 décembre 2023, date de la mise en demeure lui adressée par le syndicat ORGANISATION1.) pour compte de son membre PERSONNE1.).

2. La demande en délivrance de documents

Aux termes de l'article 941 du nouveau code de procédure civile, le président du tribunal du travail peut, dans tous les cas d'urgence, ordonner en référé toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

2.1. Fiches de salaire et fiche de salaire non périodique

En vertu de l'article 125-7 du code du travail, « (1) *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.* (2) *Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours* ».

La société défenderesse restant en défaut d'établir qu'elle a respecté cette obligation légale pour les mois d'octobre 2023 et novembre 2023, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de condamner la partie défenderesse à lui remettre les fiches de salaire réclamées ainsi que la fiche de salaire non périodique.

2.2. Astreinte

PERSONNE1.) demande la délivrance de ces documents sous peine d'astreinte de 150 euros par document et par jour de retard.

En application de l'article 947 du nouveau code de procédure civile et afin d'assurer l'efficacité des mesures ordonnées en relation avec la remise des documents précités, il y a lieu d'assortir la condamnation à la remise des documents litigieux d'une astreinte de 50 euros par document et par jour de retard, le montant maximum de l'astreinte encourue étant limité à 2.000 euros.

Aux termes de l'article 2060, alinéa 2 du code civil, « *l'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée* ».

L'exigence de la signification constitue la règle générale. Le but de la signification de la décision ordonnant l'astreinte est de porter à la connaissance du débiteur que le créancier désire l'exécution de la décision. Il en découle que la notification de la décision ne peut remplacer l'exigence de la signification, même si la notification de la décision est autorisée par la loi (en ce sens : Jacques Van Compernelle et Georges de Leval : « L'astreinte », 4^e édition, n° 79, 80 et 84).

Il y a dès lors lieu de fixer le point de départ du délai passé lequel l'astreinte sera encourue par la société SOCIETE1.) SARL à 15 jours par référence à la date de signification de la présente décision.

3. Accessoires

3.1. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a dû agir en justice et engager des frais par rapport à son ancien employeur qui n'a pas rempli ses obligations légales à son encontre. Il serait par conséquent inéquitable de laisser ces frais à sa seule charge, de sorte que la demande est à déclarer fondée en son principe.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à PERSONNE1.) à la somme de 500 euros.

3.2. Exécution provisoire

Aux termes de l'article 945 du nouveau code de procédure civile, l'ordonnance de référé est exécutoire à titre provisoire sans caution, à moins que le président n'ait ordonné qu'il en soit fourni une. En l'espèce, il n'existe aucune circonstance qui commanderait la fourniture d'une caution.

3.3. Frais et dépens de l'instance

En application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) SARL.

P A R C E S M O T I F S :

le Juge de paix directeur de Luxembourg, Malou THEIS, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

renvoie les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'arriérés de salaires pour les mois d'octobre 2023 et de novembre 2023 inclus non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 5.408 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 5.408 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 décembre 2023 jusqu'à solde,

déclare la demande en paiement d'une provision à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris non sérieusement contestable à concurrence du montant brut de 449,28 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant brut de 449,28 euros, avec les intérêts légaux à partir du 22 décembre 2023 jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à remettre à PERSONNE1.) les fiches de salaire pour les mois d'octobre 2023 et de novembre 2023 et la fiche de salaire non périodique pour le mois d'octobre 2023, dans la quinzaine de la signification de la présente ordonnance, sous peine d'une astreinte de 50 euros par document et jour de retard, le maximum de l'astreinte étant fixé à 2.000 euros,

déclare la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure fondée pour le montant de 500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros,

condamne la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance,

ordonne l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

Fait à Luxembourg, le vingt-trois décembre deux mille vingt-quatre.

s. Malou THEIS

s. Sven WELTER